Avec le
contrat de génération
mon entreprise
a tout à gagner



POUR L'EMPLOI, TOUS ENSEMBLE



Le contrat de génération, une mesure en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors

Le contrat de génération a pour ambition de donner leur place à tous les âges dans l'entreprise et répondre à trois enjeux majeurs :

> favoriser l'emploi des jeunes en CDI ;

> privilégier le maintien dans l'emploi et le recrutement de salariés seniors ;

> encourager la transmission des compétences et des savoir-faire dans l'entreprise.

➘ Á partir de quand entrera-t-il En vigueur ?

La loi devrait entrer en vigueur à la fin du premier trimestre 2013. Les entreprises de moins de 50 salariés pourront dès le mois de mars déposer une demande d'aide pour toute embauche effectuée à compter du 1er janvier 2013.

Retrouvez toutes les informations
sur le contrat de génération sur www.travail-emploi.gouv.fr



Pour toute information complémentaire :

Les entreprises < 50 salariés → **3995 (Pôle Emploi)**

Les entreprises > 50 salariés → **01.41.60.53.53**
Direccte-idf-ut93.contrat-generation@direccte.gouv.fr

➘ Á qui s'adresse le contrat de génération ?

Á toutes les entreprises du secteur privé, y compris les très petites, qui embauchent un jeune de moins de 26 ans en CDI tout en maintenant dans l'emploi un senior de 57 ans et plus.
Le contrat de génération s'adapte à la réalité de chaque entreprise en tenant compte de sa taille.

> Les entreprises de moins de 50 salariés perçoivent une aide de l'État sans avoir à négocier préalablement. Le contrat de génération peut également être conclu entre un chef d'entreprise senior et un jeune en CDI, dans une optique de transmission de l'entreprise.

> Les entreprises de 50 à 300 salariés doivent négocier un accord d'entreprise, établir un plan d'action ou être couvertes par un accord de branche étendu relatif au contrat de génération pour pouvoir bénéficier de l'aide de l' État.

> Les entreprises de 300 salariés et plus doivent engager une négociation sur le contrat de génération ou à défaut établir un plan d'action, avant le 30 septembre 2013, sous peine de pénalité financière.

NB : le contrat de génération remplace l'ancienne obligation de négocier sur l'emploi des séniors (« 1 % séniors »).

➘ Quelle aide pour l'entreprise?

Seules les entreprises de moins de 300 salariés bénéficient d'une aide financière de l'État de 4000 euros par an pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI et le maintien dans l'emploi d'un sénior ;

- ces entreprises doivent s'adresser directement à Pôle Emploi pour percevoir l'aide ;
- cette aide est versée par trimestre ;

Les entreprises de moins de 300 salariés pourront bénéficier d'un appui technique financé par les services de l'État pour les accompagner dans la mise en œuvre d'une gestion active des âges.

Le contrat de génération

mode d'emploi

Les entreprises de moins de 50 salariés

Conditions

> Embaucher un jeune de moins de 26 ans en CDI (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) et constituer un binôme avec un senior de 57 ans et p lus (ou recruté à 55 ans et plus, ou âgé de 55 ans et plus reconnu travailleur handicapé).

> L'entreprise s'engage à ne pas licencier de salariés âgés de 57 ans et plus (ou 55 ans pour les travailleurs handicapés) durant le versement de l'aide.

Modalités

> L'entreprise s'adresse à Pôle Emploi pour bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an pour une durée de 3 ans.

> Chaque trimestre, elle perçoit 1 000 euros en cas de maintien dans l'emploi.

Les entreprises 50 à 300 salariés

Conditions

> L'entreprise établit un diagnostic de la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise.

> Elle négocie un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, met en place un plan d'action. En l'absence d'accord ou de plan d'action, l'entreprise peut être couverte par un accord de branche étendu.

> L'Etat vérifie la conformité de l'accord ou du plan d'action.

> L'Entreprise embauche un jeune de moins de 26 ans en CDI (ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés) et constitue un binôme avec un senior de 57 ans et p lus (ou recruté à 55 ans et plus ou âgé de 55 ans et plus reconnu travailleur handicapé).

> Elle s'engage à ne pas licencier de salariés âgés de 57 ans et plus (ou 55 ans pour les travailleurs handicapés) durant le versement de l'aide.

Modalités

> L'entreprise dépose son accord auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation , du Travail et de l'Emploi (Direccte).
Lorsqu'il est validé, elle s'adresse à Pôle Emploi pour bénéficier d'une aide de 4 000 euros par an pour une durée de 3 ans.

> Chaque trimestre, elle perçoit 1 000 euros en cas de maintien dans l'emploi du jeune et du senior.

Les entreprises de 300 salariés et plus

Conditions

> L'entreprise établit un diagnostic de la situation des jeunes et des seniors dans l'entreprise.

> Elle négocie un accord collectif d'entreprise ou de groupe, à défaut, met en place un plan d'action sur le contrat de génération. L'accord doit comporter des engagements sur l'emploi des jeunes et des seniors et sur la transmission des compétences.

> L'Etat vérifie la conformité de l'accord ou du plan d'action et sa mise en œuvre annuelle.

> Les entreprise dépourvues d'accord à la date du 30 septembre 2013 seront soumises à une pénalité financière.